

ARTÍCULO ORIGINAL**ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EMPRESAS DE SALTOS DEL GUAIRÁ, PARAGUAY***Human resource management strategies in companies in Saltos del Guairá, Paraguay*DOI: <https://doi.org/10.65740/e395c107>**Eva Viviana Morán Caballero¹**<https://orcid.org/0009-0009-8450-5498>evavivianamoran@gmail.com**María Bernardes¹**<https://orcid.org/0009-0000-1776-9121>bernardes.maria2005@gmail.com**Crisnilda Lugo Bareiro¹**<https://orcid.org/0009-0009-2095-0509>Crisnildalugo44@gmail.com¹Universidad Nacional de Canindeyú,
Saltos del Guairá, Paraguay**Derlis Daniel Duarte Sánchez¹**<https://orcid.org/0000-0002-6717-2873>

Autor de Correspondencia:

duartesanchezderlisdaniel@gmail.com**María Samudio Zayas¹**<https://orcid.org/0009-0007-3884-9447>mariazayas952@gmail.com**Eliseo Catalino Romero Paredes¹**<https://orcid.org/0000-0002-9061-0173>eliseoromero2204@gmail.com¹Universidad Nacional de Canindeyú,
Saltos del Guairá, Paraguay**Resumen**

Las estrategias de gestión de recursos humanos buscan optimizar el rendimiento y la satisfacción del personal mediante la capacitación y reconocimientos. El objetivo de la investigación fue describir la calidad de los recursos humanos en las empresas de Saltos del Guairá, Paraguay. Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, la población estuvo compuesta por 82 empresas de Saltos del Guairá, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario a través de encuesta, se aplicó a través de un trabajo de campo durante el primer semestre del año 2025. La investigación revela que el 77% de las empresas ofrecen programas de capacitación, lo que destaca el desarrollo de habilidades blandas (39%) y la capacitación técnica (32%). Sin embargo, el 44% considera que estos programas mejoran el rendimiento de los empleados, mientras que un 38% no lo cree. En cuanto a la importancia del talento humano, el 54% está totalmente de acuerdo en su valor estratégico, y el 40% señala que se considera importante la opinión del personal en decisiones empresariales. Respecto a la gestión de recursos humanos, el 62% de los encuestados indica que su empresa tiene un área dedicada a esta función. Además, el 89% de acuerdo en que contar con empleados eficientes beneficia a la empresa, y el 39% opina que la rotación de personal ha aumentado por mala gestión. Por lo tanto, esto sugiere la necesidad de mejorar las estrategias de gestión y fomentar un ambiente laboral más inclusivo y estable.

Palabras clave: Capacitación, eficiencia, reconocimiento, rendimiento.**Abstract**

Here is the translation: resource management strategies aim to optimize employee performance and satisfaction through training and recognition. The objective of the research was to describe the quality of human resources in companies in Saltos del Guairá, Paraguay. A quantitative, descriptive, non-experimental methodology was used, with a population composed of 82 companies in Saltos del Guairá. The data collection instrument was a questionnaire administered through a survey, conducted during fieldwork in the first semester of 2025. The research reveals that 77% of companies offer training programs, highlighting the development of soft skills (39%) and technical training (32%). However, 44% believe that these programs improve employee performance, while 38% do not. Regarding the importance of human talent, 54% fully agree on its strategic value, and 40% indicate that staff opinions are considered important in business decisions. Regarding human resource management, 62% of respondents indicate that their company has a dedicated area for this function. Additionally, 89% agree that having efficient

Cómo citar: Morán C., E.V., et al. (2026). Estrategias de gestión de recursos humanos en empresas de Saltos del Guairá, Paraguay. *Revista Internacional de Investigación Empresarial*, 3, 219–226. <https://doi.org/10.65740/e395c107>

Editor responsable: Sergio David Gonzalez Ayala, Posgrado Columbia, Asunción, Paraguay, rie@posgradocolumbia.edu.py

Derechos de autor: © 2026 Eva Morán, María Bernardes, Crisnilda Lugo, Derlis Duarte, María Samudio, Eliseo Romero. Los autores conservan los derechos de autor.

Licencia: Este artículo se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

employees benefits the company, and 39% believe that employee turnover has increased due to poor management. Therefore, this suggests the need to improve management strategies and foster a more inclusive and stable work environment.

Keywords: Training, efficiency, recognition, performance.

Introducción

Toda organización está constituida por un conjunto de personas que ostentan talentos traducidos en habilidades, destrezas, saberes ordinarios y especializados, que finalmente sirven para el desarrollo de una organización (Bautista, 2023). Por lo tanto, las empresas buscan profesionales capaces de mejorar el entorno productivo; sin embargo, esta realidad debe implementarse con respeto a la dignidad del trabajador. En este sentido, es necesario destacar la importancia de los métodos empleados en “la captación, selección y contratación de lo que se denomina capital humano” (Cruz, 2023).

Además, en un contexto empresarial caracterizado por el cambio digital, la internacionalización y la elevada necesidad de competitividad, la excelencia en el capital humano se ha transformado en un componente clave para el crecimiento de las organizaciones (Guerrero Alvarado, 2020). Lejos de ser un componente meramente operativo, los RRHH representan el capital humano que sostiene la innovación, la eficiencia y la sostenibilidad de las empresas (Burbano Ronquillo et al., 2023).

Por lo tanto, este trabajo se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y Plan Nacional 2030 de Paraguay, “ODS 8: trabajo decente y crecimiento económico (Naciones Unidas, 2015; Plan Nacional de Desarrollo Paraguay 2030, 2014).

En Paraguay, existen investigaciones previas, González (2014) estudio sobre “entrenamiento y capacitación de recursos humanos en Paraguay ante los desafíos del mercado laboral, 2010-2013” además, González (2015) estudiaron “recursos humanos y desarrollo económico en Paraguay 2008-2016 -análisis y perspectivas”, además, Benítez Gaona & Pertile (2019) estudiaron “impacto de buenas prácticas de recursos humanos en el comportamiento de los colaboradores de dos entidades financieras en Paraguay”. En este contexto, en Saltos del Guairá, Gómez (2024) estudiaron sobre “inclusión de personas con discapacidad”, en este contexto, Duarte Sánchez et al., (2025), estudiaron sobre “motivaciones laborales en empresas privadas”.

De todo lo anterior, luego de una revisión exhaustiva de literatura no se encuentra un trabajo similar, por lo que, hay un vacío en la literatura científica en Saltos del Guairá. Por lo tanto, se plantea la problemática a través de la siguiente pregunta de investigación; ¿Cómo es la gestión los recursos humanos en las empresas de Saltos del Guairá, Paraguay?, y como objetivo principal: describir la gestión recursos humanos en las empresas de Saltos del Guairá, Paraguay.

Metodología

Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo y no experimental, “este enfoque implica utilizar herramientas matemáticas y estadísticas para llegar a conclusiones. Estos datos ayudan a encontrar asociaciones explicativas o relaciones causales entre variables” (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018; Duarte Sánchez & Guerrero Barreto, 2024).

La población estuvo compuesto por 82 empresas, se encuestó a encargados de recursos humanos, que se incluyeron de manera intencionada y como instrumento de recolección de datos, se les aplicó encuesta, mediante trabajo de campo con corte transversal, durante el primer semestre del año 2025. Para el análisis de los resultados se utiliza estadística descriptiva, los resultados fueron procesados en Excel.

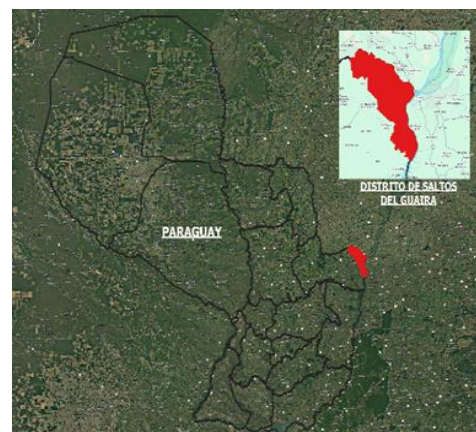


Ilustración 1. Mapa de Saltos del Guairá, Paraguay

Tabla 1. Variable

Variable	Dimensiones	Unidad de medida
Capacitación y formación	- Programas de capacitación. Tipos de capacitación (habilidades blandas, técnica, etc.). Frecuencia de capacitación	%
Importancia del talento humano	- Percepción de su importancia (totalmente de acuerdo, de acuerdo, etc.) - Participación del personal en decisiones- Reconocimiento y motivación	

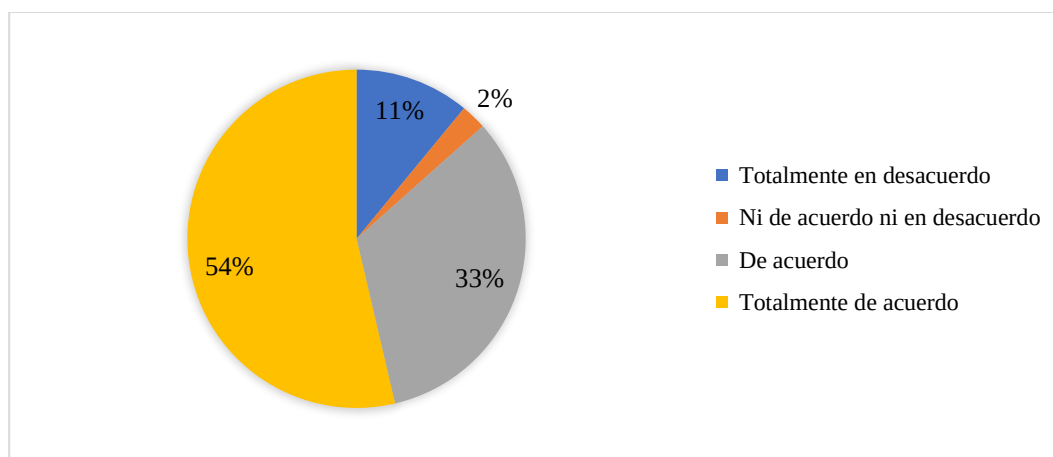
Gestión de recursos humanos	- Existencia de área dedicada a RRHH (sí, no)- Efectividad de los métodos de gestión- Percepción sobre la rotación de personal (aumento o reducción)	
------------------------------------	--	--

Resultados

A continuación, se presentan los principales resultados de la investigación:

El 65% de la muestra corresponde al género femenino y el 35% al masculino, con relación a las edades, está entre 25 y 34 años con un 47%, seguido por los rangos de 35-44 años con 17% de la población, el 12% de entre los 45-54 años, un 12% de 55 años o más, y el 12% menores de 25 años. Además, sobre el nivel educativo, el 51% de los participantes alcanzó nivel universitario, seguido por un 17% con educación media, el 16% con estudios de posgrado, lo que refleja una muestra altamente calificada, mientras que el 15% tienen concluido técnico superior, el 1% educación básica concluida.

Figura 1. Importancia del talento humano en las empresas



La figura 1, muestra que el 54% de los encuestados está totalmente de acuerdo y el 33% de acuerdo con que el talento humano es importante en las empresas, mientras que solo un 11% no están de acuerdo y un 2% se mantiene neutral, reflejando un consenso mayoritario sobre su valor estratégico.

En este contexto, Gaspar Castro (2021) afirma que, la gestión de RRHH constituye un aspecto esencial de la organización, encargándose de manejar de forma eficiente los recursos humanos y sus capacidades para realizar sus funciones. Al llevar a cabo una gestión adecuada y de calidad del talento humano se promueve el desempeño laboral, el cumplimiento de las metas de la organización y el éxito en las instituciones. Además, “toda empresa debe tener políticas de desarrollo de la gestión humana (selección, retención y cualificación del talento humano) para la mejora de sus procesos” (Baldovino et al., 2021).

Además, el 62% de los encuestados indicó que su empresa sí cuenta con un área o persona dedicada a la gestión de Recursos Humanos, mientras que el 38% respondió que no, lo que evidencia una mayoría con estructura formal en esta función clave.

De lo anterior, la gestión sostenible de recursos humanos considera a los empleados un recurso fundamental para la organización, prestando especial atención a sus preferencias, necesidades y perspectivas (Sypniewska et al., 2023). Además, la buena gestión RR. HH. puede contribuir indirectamente a mejorar la reputación corporativa (Friedman, 2009).

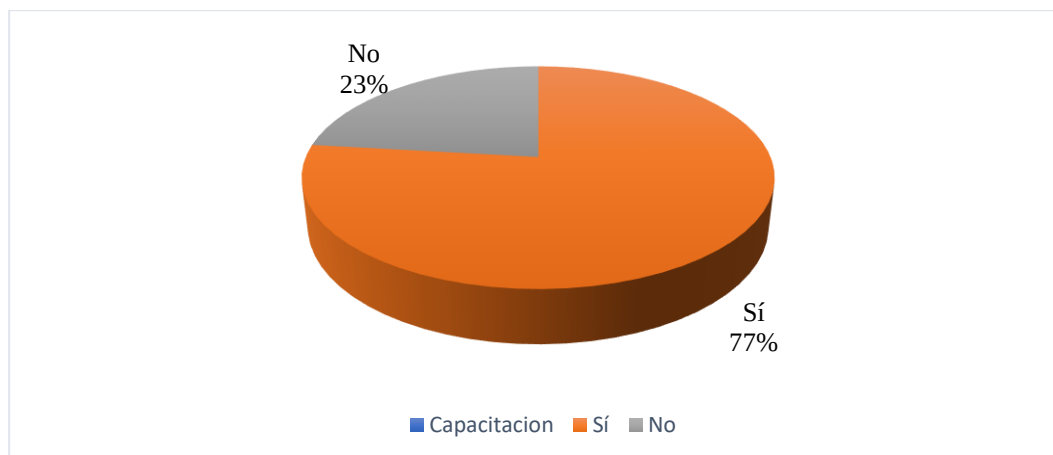
Por otra parte, el 40% de los encuestados señaló que siempre se considera importante la opinión del personal en las decisiones empresariales, seguido por un 31% que indicó que casi siempre, mientras que el 23% indicó que a veces, el 5% rara vez y solo el 1% menciona que nunca, lo que refleja una tendencia positiva hacia la participación interna.

Al igual que los resultados de Duarte Sánchez et al., (2025b) una de las motivaciones del personal es la participación en las decisiones empresariales, darle valor a las personas. Otro factor interesante según Daza Corredor et al., (2021) “es el buen trato, posibilidades de superación y trabajo en equipo.

Según Agudelo & Saavedra (2016) “el equipo humano es esencial para que la organización se adapte y mantenga su ventaja en el mercado”, por lo que, su futuro está ligado a la obtención de un personal calificado y dedicado. Por lo tanto, “El área de recursos humanos es uno de los fundamentos clave en las empresas para establecerse y fortalecerse en el mercado. Su ámbito de actuación incluye la captación, elección, remuneración, prestaciones sociales, salud y seguridad laboral, crecimiento organizacional, capacitación y formación del personal, relaciones laborales, manejo de información y auditoría.” (Armijos Mayon et al., 2019). En este contexto, en un mercado cada vez más competitivo y con tanta tecnología disponible, la ventaja

competitiva de una empresa reside en el comportamiento y el compromiso de sus empleados (Ribeiro et al., 2022). Y el compromiso de los empleados se consigue mediante una buena gestión de RRHH (Venturi et al., 2021).

Figura 2. ¿Su empresa ofrece programas de capacitación o desarrollo personal a sus empleados?



En la figura 2, el 77% de los encuestados afirmó que su empresa sí ofrece programas de capacitación o desarrollo personal, mientras que el 23% indicó que no, lo que evidencia un compromiso mayoritario con el fortalecimiento del talento humano.

Por lo tanto, afirma Kwan Chung et al., (2024) que “la eficiencia de las empresas se encuentra profundamente conectada con el crecimiento y la educación del capital humano”. Por lo tanto, optimizar la capacitación del capital humano resulta esencial para aumentar la competitividad de las empresas y su habilidad para ajustarse a las exigencias del mercado internacional. Además, según Oliveira (2024) en las organizaciones, las personas son un activo valioso con capacidad para mejorar sus habilidades y capacitar a este personal incrementa la eficiencia y contribuye significativamente a los objetivos de la empresa.

Otro resultado interesante es el tipo de programas de capacitación más frecuente es el desarrollo de habilidades, como comunicación y liderazgo (39%), seguido por la capacitación técnica específica del puesto (32%), la actualización sobre normativas o tecnologías (18%) y los programas de bienestar y salud laboral (11%), lo que evidencia un enfoque integral en el desarrollo del talento humano.

Existen varios tipos de capacitaciones según la necesidad de las empresas, por lo tanto, Marchi et al., (2013) afirma que la herramienta principal de la organización es su fuerza laboral, esta debe estar siempre motivada y ser capaz de demostrar la calidad de sus servicios gracias a los conocimientos que posee. Por lo tanto, para mantener esta calidad como ventaja competitiva, la empresa debe esforzarse por mantener a su capital humano constantemente capacitado y actualizado. Agrega Dourado et al., (2017) que Aquellas entidades que priorizan la formación y las estrategias motivacionales alcanzarán resultados superiores en cuanto a dedicación y eficiencia. De este modo, la persona experimentará un impulso interno, sintiendo una gratificación y un deseo de aportar a la entidad. Por lo tanto, el proceso de aprendizaje y crecimiento del personal impacta en la compañía en su totalidad, evolucionando conjuntamente y adaptándose a las exigencias del entorno laboral.

Además, el 44% está de acuerdo con que los programas de capacitación han mejorado significativamente el rendimiento de los empleados, mientras que el 38% está totalmente en desacuerdo, mientras que el 11% se mantienen neutral, el 6% están totalmente en desacuerdo, y solo el 1% están en desacuerdo. Lo que revela que el impacto percibido de la formación varía según la experiencia o contexto organizacional.

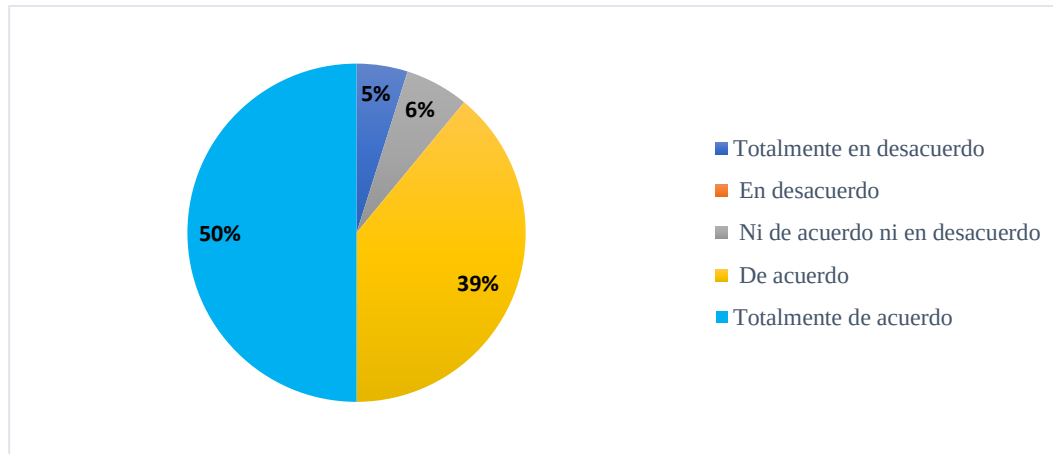
De lo anterior, según Reis (2025) “invertir en formación en adaptación es fundamental no solo para la competitividad de las organizaciones, sino también para el crecimiento personal y profesional de los empleados, garantizando una base sólida para afrontar los retos del futuro”. Además, el impacto de la formación en el lugar de trabajo (apoyo directivo, social y material) para los grupos participantes, donde se observa que la formación, el desarrollo de habilidades y la motivación benefician la gestión de personas, proporcionando información importante a considerar en la administración de recursos humanos (Manhaes, 2016).

Otro resultado interesante, el 83% de los encuestados considera que los métodos de capacitación utilizados en su empresa son efectivos para cubrir las necesidades de aprendizaje, mientras que un 11% opina lo contrario y un 6% no está seguro, lo que refleja una percepción ampliamente positiva sobre la utilidad de los programas formativos.

Estudiar las necesidades de capacitación o formación de funcionarios es importante para la satisfacción de los mismos (Silva & Meneses, 2012), por lo tanto, en nuestros resultados el 83% afirma que son efectivos los métodos.

Por lo tanto, Magalhães & Borges-Andrade (2001) recomiendan que, el primer componente se refiere al análisis organizacional, que se centra en el papel de la capacitación a nivel macro. El objetivo de este componente es comprender la realidad de la organización, lo que implica examinar el sistema organizacional en su conjunto. Esto incluye el estudio de los objetivos actuales y futuros, el clima, la cultura, la estructura, los flujos de trabajo, la situación económica y financiera, la tecnología utilizada, así como la interacción de la institución con el entorno externo, que abarca el mercado laboral, el impacto de los productos y servicios, la competencia, los proveedores y el contexto socioeconómico y político. El análisis organizacional es un componente fundamental en la evaluación de necesidades, ya que el sistema organizacional puede afectar al participante antes y después de la capacitación

Figura 3. Existen beneficios para la empresa por contar con funcionarios capacitados y eficientes



La figura 3, muestra que el 50% de los encuestados está totalmente de acuerdo y el 39% en de acuerdo, con que contar con empleados eficientes genera beneficios para la empresa, mientras el 6% se mantienen neutral, y solo el 5% están totalmente en desacuerdo.

Además, el 39% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que ha habido un aumento en la rotación de personal, por un deficiente manejo en la gestión, el 18% se mantienen neutral, el 18% está en desacuerdo, el 17% en total desacuerdo, mientras que solo el 8% están totalmente de acuerdo, lo que sugiere una percepción significativa de que la mala gestión influye en la salida de empleados.

Existen empresas que presentan una tendencia al desarrollo del área de recursos humanos, de manera que otorgan beneficios y derechos que los trabajadores merecen y necesitan, sin embargo, muchas otras empresas no son capaces de gestionar estos derechos en sus empleados (Quiñones Li, 2022). Existen teóricos que afirman que invertir en el personal aumentará los beneficios de la empresa. Por lo tanto, nuestro resultado fundamenta esta teoría con la afirmación del 89% que invertir en personal trae beneficios a la empresa.

En este contexto, Lombardi et al., (2020) demostraron que las organizaciones que apuestan por la estabilidad y la larga duración en los contratos de sus empleados lograrán un desempeño sostenible, asegurando prácticas socialmente responsables. Por otra parte (Michie & Sheehan-Quinn (2001) demostraron que los contratos a corto plazo, falta de compromiso del empleador con la seguridad laboral, bajos niveles de capacitación y escasa sofisticación en la gestión de recursos humanos— se correlacionan *negativamente* con el desempeño corporativa. En este contexto, según Guest (1997) existen números de evidencias que respaldan la relación entre las prácticas de gestión de recursos humanos (GRH) de alto rendimiento o alto compromiso y diversas medidas del desempeño organizacional.

Conclusiones

La gestión de recursos humanos en las empresas de Saltos del Guairá muestra un interesante, con el 65% de la muestra compuesta por mujeres en la gestión de Recursos Humanos y con el 51% con nivel educativo universitario. El 54% destaca la

importancia del talento humano. Además, el 62% señaló que su empresa tiene un área dedicada a recursos humanos, aunque el 89% está de acuerdo en que contar con empleados eficientes beneficia a la empresa.

Por otro lado, el 77% de las empresas ofrecen programas de capacitación, con un énfasis en habilidades blandas y técnicas. Sin embargo, solo el 44% considera que estos programas mejoran el rendimiento de los empleados, lo que resalta la necesidad de evaluar la efectividad de la formación. A pesar de esto, el 83% de los encuestados cree que los métodos de capacitación son efectivos. La mayoría también reconoce que contar con empleados capacitados genera beneficios para la empresa, lo que sugiere que invertir en desarrollo humano es fundamental para mejorar la competitividad y la estabilidad organizacional.

Por lo tanto, esto subraya la importancia de la capacitación y la gestión efectiva del talento humano en las empresas de Saltos del Guairá. A pesar del reconocimiento del valor del talento humano, existen desafíos en la implementación de estrategias que maximicen su potencial y reduzcan la rotación de personal.

Referencias

- Agudelo, C. A. M., & Saavedra, M. R. B. (2016). El Recurso Humano Como Elemento Fundamental Para La Gestión De Calidad Y La Competitividad Organizacional. *Revista Científica «Visión de Futuro»*, 20(2), 1-20.
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.
- Baldovino, F. H. P., Vásquez, M. A. P., & Muñoz, M. E. (2021). La importancia del proceso de selección de personal en el desarrollo de las políticas de gestión del talento humano en las PYMES colombianas. *Conocimiento global*, 6(S1), 48-60. <https://doi.org/10.70165/cglobal.v6iS1.129>
- Bautista, R. A. (2023). CONSTRUCTOS TEÓRICOS DE LA FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO, FUNDAMENTADOS EN UNA VISIÓN TRASCOMPLEJA. TESIS DOCTORALES. <https://www.espacio.digital.upel.edu.ve/index.php/TD/article/view/684>
- Benítez Gaona, S. D., & Pertile, S. (2019). Impacto de buenas prácticas de recursos humanos en el comportamiento de los colaboradores de dos entidades financieras en Paraguay. *Revista Científica en Ciencias Sociales*, 1(1), 31-43.
- Burbano Ronquillo, M. B., Villacrés Jínez, P. E., & Rodríguez Benavides, M. L. (2023). El impacto de la formación continua en la productividad de empresas de servicios. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 8(11 (NOVIEMBRE 2023)), 880-893. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9252209>
- Cruz, W. C. da. (2023). GESTÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO ACERCA DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL. *Revista OWL (OWL Journal) - REVISTA INTERDISCIPLINAR DE ENSINO E EDUCAÇÃO*, 1(1), 14-29. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7866065>
- Daza Corredor, A., Beltrán García, L. de J., & Silva Rodríguez, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29(1), 65-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Dourado, A. L. S., Leite, A. L. S., Oliveira, B. B., & Santos, L. M. F. (2017). A importância do treinamento como motivação para os funcionários de uma organização empresarial. <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/14787>
- Duarte Sánchez, D. D., Ranoni, O. C., & Tandis, J. A. B. (2025a). Motivación laboral en trabajadores de empresas privadas de Saltos del Guairá, Paraguay. *Ciencias Administrativas*, 168-168. <https://doi.org/10.24215/23143738e168>
- Duarte Sánchez, D. D., Ranoni, O. C., & Tandis, J. A. B. (2025b). Motivación laboral en trabajadores de empresas privadas de Saltos del Guairá, Paraguay. *Ciencias Administrativas*, 27, 168. <https://doi.org/10.24215/23143738e168>
- Duarte Sánchez, D., & Guerrero Barreto, R. (2024). La investigación cuantitativa en las ciencias sociales. *REVISTA CIENTÍFICA UNE*, 7(1), Article 1.
- Friedman, B. A. (2009). Human Resource Management Role Implications for Corporate Reputation. *Corporate Reputation Review*, 12(3), 229-244. <https://doi.org/10.1057/crr.2009.17>
- Gaspar Castro, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(8), 318-329.
- Gómez, J. B. R. (2024). Incorporación obligatoria de personas con discapacidad: Barreras y cumplimiento en Saltos del Guairá. *Revista Jurídica de la Universidad Americana*, 12(1), 37-57. <https://doi.org/10.30545/juridica.2024.ene-jun.3>
- González, F. A. A. (2014). Entrenamiento y capacitación de recursos humanos en Paraguay ante los desafíos del mercado laboral, 2010-2013. *ScientiAmericana*, 1(1). <https://doi.org/10.30545/scientiamericana.2014.marzo.1>

- González, F. A. A. (2015). Recursos humanos y desarrollo económico en Paraguay 2008-2016 -análisis y perspectivas. *ScientiAmericana*, 2(1). <https://doi.org/10.30545/scientiamericana.2015.marzo.6>
- Guerrero Alvarado, M. (2020). La comunicación interna: Una herramienta estratégica para la gestión del trabajo de las personas en la nueva organización. <https://hdl.handle.net/20.500.14352/11177>
- Guest, D. E. (1997). Human resource management and performance: A review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 8(3), 263-276. <https://doi.org/10.1080/095851997341630>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (1.a ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Kwan Chung, C. K., Medina, G., Aceval, W. R. D. S., & Díaz, M. R. (2024). Estrategias contemporáneas en la gestión del talento desde la perspectiva de expertos en recursos humanos. *Desarrollo Regional (Encarnación)*, 2(1), 6-13.
- Lombardi, R., Manfredi, S., Cuozzo, B., & Palmaccio, M. (2020). The profitable relationship among corporate social responsibility and human resource management: A new sustainable key factor. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(6), 2657-2667. <https://doi.org/10.1002/csr.1990>
- Magalhães, M. L., & Borges-Andrade, J. E. (2001). Auto e hetero-avaliação no diagnóstico de necessidades de treinamento. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 6, 33-50. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2001000100005>
- Manhaes, A. C. (2016). Treinamento interno de equipe visando o aumento da lucratividade da empresa. *Revista Valore*, 1(1), 95-110. <https://doi.org/10.22408/rev1120162395-110>
- Marchi, M. O. D., Souza, T. M., & Carvalho, M. B. de. (2013). Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas. *Caderno de Graduação - Ciências Humanas e Sociais - UNIT - SERGIPE*, 1(2), 29-40.
- Michie, J., & Sheehan-Quinn, M. (2001). Labour Market Flexibility, Human Resource Management and Corporate Performance. *British Journal of Management*, 12(4), 287-306. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00211>
- Oliveira, E. G. de. (2024). Treinamento de funcionários como estratégia para melhoria do controle de ativos empresariais. <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/25471>
- Quiñones Li, A. E. (2022). Revisión de las estrategias que se usan dentro de la gestión de recursos humanos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 332-340. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1501
- Reis, A. M. de A. (2025). Treinamento de adaptação de novos colaboradores no mercado de trabalho. <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/34724>
- Ribeiro, F. T., Moreira, S., Bastos, R. G., Junior, L. G. da S., Pereira, C. O., & Souza, C. M. de. (2022). A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS PARA O SUCESSO ORGANIZACIONAL. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 8(2), 692-704. <https://doi.org/10.51891/rease.v8i2.4230>
- Silva, G. G. da, & Meneses, P. P. M. (2012). Necessidades de treinamento organizacional e motivação para trabalhar. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 18, 27-62. <https://doi.org/10.1590/S1413-23112012000100002>
- Sypniewska, B., Baran, M., & Kłos, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – based on the study of Polish employees. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19(3), 1069-1100. <https://doi.org/10.1007/s11365-023-00834-9>
- Venturi, D., Konell, A. E., & Giovanela, A. (2021). Treinamento: Importância e benefícios da disponibilização de treinamento nas organizações. *REVISTA CIENTÍFICA FAMAP*, 1(01). <https://famap.emnuvens.com.br/revista/article/view/5>

Declaraciones

Aprobación ética: Los autores declaran haber cumplido con los requisitos éticos aplicables a la investigación y contar, cuando correspondió, con la aprobación o autorización de las instancias competentes para su realización. Esta información fue declarada por los autores durante el proceso de envío del manuscrito.

Consentimiento informado: Todos los participantes otorgaron su consentimiento informado previo a su inclusión en el estudio.

Contribución de autoría (CRediT):

- Derlis Daniel Duarte Sánchez: Ajuste general del manuscrito; discusión de los resultados, resumen y conclusión.
- Eva Morán Caballero: Idea general del trabajo; conceptualización del estudio; recolección los datos.
- María Bernardes: Idea general del trabajo; conceptualización del estudio; recolección los datos.
- Crisnilda Lugo Bareiro: Idea general del trabajo; conceptualización del estudio; recolección los datos.
- María Samudio Zayas: supervisión; revisión de literatura; procesamiento de los datos.
- Eliseo Romero supervisión; revisión de literatura; procesamiento de los datos.

Disponibilidad de datos: Los datos que sustentan los resultados de este estudio están disponibles previa solicitud razonable al autor de correspondencia.

Uso de inteligencia artificial: Los autores declaran haber utilizado herramientas de inteligencia artificial durante la preparación del manuscrito exclusivamente para tareas de apoyo a la redacción y revisión lingüística. Su utilización no sustituyó la autoría intelectual, el análisis ni la interpretación de los resultados. Los autores revisaron y validaron el contenido final y asumen plena responsabilidad por el manuscrito.

Conflictos de intereses: Los autores declaran que no existe ningún conflicto de intereses.

Financiamiento: Este trabajo ha sido autofinanciado y es parte de la producción del Círculo de Investigadores de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Nacional de Canindeyú.